

Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación

Comité Ejecutivo Nacional
2023 - 2029



Contactanos



Zacahuitzco Número 50,
Colonia María del Carmen, Alcaldía, Benito
Juárez, Ciudad de México, Código Postal
03540



boletin@app.pjfsindicato.org.m



55-5532-1422
55-5532-0303

BOLETIN JULIO 2023

JULIO 2023

En este número

- 1 Bienvenida, búscanos en redes sociales
- 1 **TEMA:** Salud
- 2 Comunicados Importantes
- 3 **Datos curiosos:** El origen de los Apellidos
- 4 **¿Qué hacer?:** El Síndrome de Karoshi - ¿Es posible morir por exceso de trabajo?
- 5 **Temas de Impacto e Interés Actual:** Entrevista Caso ONU por Discapacidad
- 7 **Salud mental:** Síndrome de Estocolmo laboral
- 8 **Cultura:** ¿Que Significa Abya Yala?
- 9 **Ambientes laborales dañinos:** ¿Qué es un ambiente de trabajo tóxico?
- 10 **Votaciones Seccionales:**
 - * Piedras negras, Coahuila
 - * Aguascalientes, Aguascalientes
- 12 **Logros para los agremiados:** Área de Café y Alimentos en Querétaro
- 13 **Eventos Especiales:**
 - * Día del Padre -Cd Valles, San Luis Potosí
 - * Día del Padre – Monterrey, Nuevo León
 - * Festejo Día del Maestro y del Oficial de Servicios y Mantenimiento (Artesanos) 2023
 - * Entrega de Vehículos a los ganadores del día de la Madre y del día del Padre, Sección I en la CDMX
- 20 Acontecimientos importantes por venir

Bienvenido a nuestro Boletín de Julio

El propósito de este boletín es proporcionar información del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, que pueda ser necesaria, para la mejor comprensión de lo que se hace en nuestra organización.

Este boletín lleva la finalidad de reforzar nuestro sentido de pertenencia al gremio sindical y el de fortalecer el conocimiento de los derechos, la ética y la moral de todos los compañeros y compañeras de esta gran Institución.

La información que se proporciona requiere de la participación de todos y todas, desde noticias, proyectos, temas de interés, cursos, enlaces, etc., que nos permita una mirada más clara sobre cómo funciona nuestra institución, nuestros derechos y la importancia del papel que desempeñamos en la impartición de justicia.

En el Sindicato de los Trabajadores del Poder Judicial de la Federación estamos para servirte, apoyarte presencial y virtualmente; y darte la mejor orientación posible, sobre todo lo que es de tu interés como trabajador.

Búscanos en las Redes Sociales

Clikea en los símbolos



Este mes será → “Temas de Salud”

En este número estaremos presentando algunos temas relacionados con la salud, bien sea en el trabajo, en la familia, problemas para visualizar a aquellos que tienen algún tipo de discapacidad y como ayudar a otros en una situación semejante.

Con estas publicaciones pretendemos visibilizar los problemas de salud que como trabajadores eventualmente podemos tener, o dentro de nuestras familias “hijos(as), padres, esposas(os)” y nos encontramos indefensos ante la indiferencia de Titulares y Compañeros, que agravan nuestra estabilidad emocional y por tanto demeritan nuestro rendimiento.

Si no cuidamos nuestra salud, afectará directa e indirectamente nuestro trabajo y carrera profesional. Los accidentes y enfermedades laborales son una de las mayores causas de ausentismo entre los profesionales. El estrés, la fatiga crónica, el colon irritable o las dolencias musculares provocan que día a día, muchos empleados deban faltar al trabajo o vean afectado su rendimiento laboral.

Comunicados Importantes



Conoce:

- ☞ **LINEAMIENTOS** por los que se establece el procedimiento para el **otorgamiento de licencias con goce de sueldo**, por concepto de **fallecimiento de familiares**, a favor de las personas servidoras públicas a cargo del consejo de la judicatura federal:

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **¿Qué hacer?** Ante el fallecimiento de familiares **que eran trabajadores del Consejo de la Judicatura Federal**

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Circular Liquidación Anual del FONAC - 2023**

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Circular DGRH/28/2023**, por el que se aprueban los **“Lineamientos para Autorizar Días Económicos a las Personas Servidoras Públicas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal**

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Lineamientos para “Autorizar Días Económicos a las Personas Servidoras Públicas”** a cargo del Consejo de la Judicatura Federal

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Lineamientos del “Programa Anual Preventivo de Salud”** que Regulan el beneficio económico que se otorga a las personas servidoras públicas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Formato de Reembolso del “Programa Anual Preventivo de Salud”** que Regulan el beneficio económico que se otorga a las personas servidoras públicas a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.

Consulta el siguiente [enlace](#)

- ☞ **Oficio Apoyo de anteojos o lentes graduados** que proporciona la Institución

Consulta el siguiente [enlace](#)

El origen de los Apellidos

En la antigüedad, no existían los apellidos.

Tomemos la Biblia, por ejemplo:

A los personajes del Antiguo y Nuevo Testamento se les conocía por su nombre: Abraham, Moisés, Pedro, Juan, Mateo, Jesús, María y José.

No había tal cosa como Abraham Pérez, Mateo Delgado o José García. (Cuidado: Iscariote no era el apellido del traidor Judas, ni Tadeo el del santo; eran sobrenombres o apodos).

Con el tiempo, las comunidades se poblaban cada vez más y más, y de momento surgían las dudas:



- Llévale este mensaje a Juan.
- ¿Cuál Juan? —preguntaba el mensajero.
- Pues Juan, el "del valle" —explicaba para distinguirlo del otro Juan, el "del monte".

En este caso, los apellidos del **Valle** y **del Monte**, tan comunes hoy en día, surgieron como resultado del lugar donde vivían estas personas.



Estos se llaman "**apellidos topónimos**", porque la toponimia estudia la procedencia de los nombres propios de un lugar.

En esa misma categoría están los apellidos **Arroyo, Canales, Costa, Cuevas, Peña, Prado, Rivera**:



(que hacen referencia a algún accidente geográfico) y **Ávila, Burgos, Logroño, Madrid, Toledo** (que provienen de una ciudad en España).

Otros apellidos se originan de alguna peculiaridad arquitectónica con la que se relacionaba una persona.

Si tu antepasado vivía cerca de varias, **Torres**, o a unos pasos de unas **Fuentes**, o detrás de una **Iglesia**, o al cruzar un **Puente**, o era dueño de varios **Palacios**, pues ahora entiendes el porqué de los apellidos **Torres, Fuentes, Iglesias, Puente y Palacios**.



Datos curiosos

Es posible que hayas tenido algún ancestro que tuviese algo que ver con la flora y la fauna.

Quizás criaba corderos, cosechaba manzanas o tenía una finca de ganado. De ahí los apellidos **Cordero, Manzanero, Toro o Vaca**.



Otra manera de crear apellidos era con base en alguna característica **física o un rasgo de su personalidad o de un estado civil**.

Si no era casado, entonces era **Soltero**; si no era gordo, era **Delgado**; si no tenía cabello, era **Calvo**; si su pelo no era castaño, era **Rubio**; si no era blanco, era **Moreno**; si tenía buen sentido del humor, era **Alegría**; si era educado, era **Cortés**.

Quizás la procedencia más curiosa es la de los apellidos que terminan en "**ez**", como Rodríguez, Martínez, Jiménez, González, entre otros muchos que abundan entre nosotros los hispanos.

El origen es muy sencillo: "**ez**" significa "**hijo de**"

Por lo tanto, si tu apellido es **González** es porque tuviste algún antepasado que era hijo de un Gonzalo. De la misma manera, **Rodríguez** era hijo de Rodrigo, **Martínez** de Martín, **Jiménez** de Jimeno, **Sánchez** de Sancho, **Álvarez** de Álvaro, **Benítez** de Benito, **Domínguez** de Domingo, **Hernández** de Hernando, **López** de Lope, **Ramírez** de Ramiro, **Velázquez** de Velasco, y así por el estilo.

Así mismo ocurre **en otros idiomas**: **Johnson** es "hijo de John" en inglés (John-son); **MacArthur** es "hijo de Arthur" en escocés; **Martini** es "hijo de Martín" en italiano.

Es así como, poco a poco, durante la Edad Media, comienzan a surgir los apellidos. La finalidad era, pues, diferenciar una persona de la otra.

Con el tiempo, estos apellidos tomaron un carácter hereditario y pasaron de generación en generación con el propósito de identificar no solo personas, sino familias.

Los oficios o profesiones del pasado también han producido muchos de los apellidos de hoy en día.

¿Conoces a algún **Labrador, Pastor, Monje, Herrero, Criador o Vaquero**? Pues ya sabes a qué se dedicaban sus antepasados durante la Edad Media.



El Síndrome de Karoshi

¿Es posible morir por exceso de trabajo?

Los japoneses tienen una palabra para nombrar un fenómeno que distingue a la cultura laboral japonesa: **Karoshi (過労死)**. Literalmente, esta palabra significa **“muerte por exceso de trabajo”**.

Este fenómeno se fue agravando en la medida que los trabajadores japoneses obedecían a cargas de trabajo excesivas, hasta que el compromiso de lealtad condujo **a los empleados que caían muertos en sus oficinas tras una extensa jornada laboral** o que decidían suicidarse por no poder más con la presión del trabajo.

El **fenómeno del Karoshi** en la actualidad ya es un síndrome a nivel mundial. Ya que la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo advierten que las largas jornadas laborales **aumentan las muertes por enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares, derrames cerebrales, así como depresión y extrema ansiedad**. De acuerdo con la OMS, el exceso de trabajo y estrés laboral provocaron **745 000 muertes** por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica y va en aumento cada año.



Trabajar **55 horas o más a la semana** se asoció con un **35 % más de riesgo** de accidente cerebrovascular y un **17 % más de riesgo de morir** por una enfermedad cardíaca. Y un **dato muy alarmante** es que, en el **Índice de Balance vida-trabajo** publicado por la OCDE, los **cuatro países donde las personas trabajan más horas son Turquía** con el **33%** de los empleados, seguida por **México con cerca de 29%**, Colombia con el **26.6%**, Corea del Sur con **25.2%** y hasta el **sexto lugar** encontramos a **Japón, con el 17.9%** de sus empleados.

La **demanda Institucional que padece todo el Poder Judicial de la Federación** hace más difícil poner límites y establecer un verdadero balance vida-trabajo que nos permita dedicar parte de nuestro tiempo al ocio, al cuidado personal, de la familia y los amigos, pues se trata de un problema sistémico, una cultura en la que el valor de una persona se mide según su productividad.

Además de que, como empleados vivimos **trabajando de una manera brutal, hasta el agotamiento extremo y, muchas veces, sin darnos cuenta o sin preguntarnos: ¿es esto normal?**, sin considerar que se trata de un problema de salud pública normalizado que no ha sido atacado en **nuestra Institución; en la que si bien se han obtenido avances con el horario laboral hasta las 06:00 pm, actualmente enfrentamos la desconexión digital y el no pago de horas extras**.

Una de las maneras de prevenir el Karoshi es contar con un sistema que permita regular las horas de trabajo y la estructura de la organización a nivel Institucional.



¿Qué hacer?

OTRAS CONSECUENCIAS DE LA SOBRECARGA DE TRABAJO

La **sobrecarga laboral**, además de alcanzar el **karoshi** en su máxima de expresión, generar problemas cardíacos o derrames cerebrales, también se manifiesta de distintas maneras en la vida de las personas. Algunos de los efectos de la sobrecarga de trabajo son los siguientes:

- **Depresión:** afecta el estado de ánimo, la relación del empleado consigo mismo y con su entorno de trabajo, ya que propicia irritabilidad, apatía y desmotivación.
- **Pérdida de memoria:** la **sobrecarga de trabajo** consume la energía del empleado, obligando al cuerpo a producir mayor cortisol, la hormona del estrés. Esta sustancia afecta áreas del cerebro vinculadas con la memoria y el aprendizaje.
- **Dificultades para dormir:** la sobrecarga de trabajo mantiene al empleado en una tensión constante, afectando sus horas de descanso.
- **Dolores musculares:** realizar una actividad fuera de los rangos normales puede afectar el bienestar de distintas partes del cuerpo debido al uso prolongado.
- **Problemas digestivos:** el sistema digestivo es sensible a los estados emocionales, en especial cuando se trata de estrés o depresión. Esto puede derivar en problemas como el estreñimiento, la gastritis, colitis, entre otras patologías.
- **Irritabilidad crónica:** la sobrecarga laboral afecta diversas áreas de la vida de las personas, incluyendo su **estado de ánimo**. Es probable que una persona que sufra de sobrecarga laboral parezca molesta en todo momento.
- **Diabetes:** la sobrecarga laboral deriva en alteraciones de los horarios de alimentación y en la calidad de la dieta, afectando su balance y poniendo en riesgo la salud del empleado.

En China **mueren al día unas 1.600 personas por “guolaosi”**, que es como se conoce a la muerte por exceso de trabajo en ese país.

CÓMO ESTRUCTURAR ADECUADAMENTE UNA ORGANIZACIÓN

Se debe estructurar una organización al facilitar la asignación y balance de tareas. Así se previene que uno u otro sector o empleado se vea obligado a realizar más labores de las que puede abordar dentro de su horario de trabajo base. También elaborar organigramas para la gestión de tiempo.

- Establecer jornadas de descanso, **evitar las horas extras** y respetar los días festivos de los empleados.
- Abordar los temas laborales en el trabajo **y no fuera de él**.
- **Utilizar de forma adecuada la tecnología.** Al distinguir el horario de trabajo de la vida personal **se fomenta una cultura de respeto hacia el tiempo libre o propio de cada empleado**. Se recomienda no usar redes sociales u otras plataformas para intercambiar información o tratar aspectos laborales si no se está en horario de trabajo.

En el Poder Judicial de la Federación, **debemos buscar que se respete la salud emocional, física y laboral de todos los trabajadores** para alcanzar una mejor **calidad de vida** y no terminar desarrollando este **síndrome de Karoshi** que ha cobrado ya tantas vidas en todo el planeta.

Entrevista Caso ONU por Discapacidad

Hablaremos sobre la resolución emitida por “**El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU**” contra el Estado Mexicano por un caso de Discapacidad muy interesante.

El Comité de la ONU condenó al Estado Mexicano quien deberá disculparse e indemnizar a **Selene Militza García Vara**, joven con discapacidad intelectual, hermana de nuestra compañera Daniela Ibeth García Vara, Secretaria del Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa del Vigésimo Segundo Circuito en Querétaro, quien fue su abogada.

Historia de vida: Una pequeñita que al nacer sufrió de hipoxia neonatal. Fue diagnosticada a los 5 años de edad con: inmadurez motora, perceptual y de lenguaje, lo que habría interferido con sus procesos de aprendizaje, posteriormente **se diagnosticó definitivamente con retraso intelectual de leve a moderado, secundario a hipoxia neonatal**, por el ISSSTE.

Los padres de Selene la matricularon en escuelas privadas regulares y realizó múltiples terapias especializadas, que la llevaron a obtener su **certificado de primaria y secundaria** expedidos por la **SEP**, así como el certificado de “**Técnico Profesional en Diseño de Modas**” de la Escuela Profesional de Diseño de Modas, con promedio 7.5; pero esta dulce mujer, no se quedó solo ahí, sino que en el **año 2013** comenzó a trabajar dos horas diarias como maestra de adiestramiento en una escuela para personas con discapacidad.

Sin embargo, ella, motivada por la economía que obtenía, **aspiró a una Licenciatura como sus hermanas**, para intentar obtener una independencia económica y ayudar con las cargas financieras familiares, así que **en 2014** presentó su candidatura para ingresar a la **licenciatura en Artes Visuales del Centro Morelense de las Artes** y **ahí comenzó todo**.



Desde la entrevista para postularse, el proceso de selección así como los resultados del proceso, fueron llevados a cabo bajo parámetros estándares (no inclusivos, ni con perspectiva alusiva a su discapacidad). El Rector de dicha institución notificó a la madre de Selene que se habían presentado mejores trabajos que los de su hija y que había sido evaluada bajo los mismos estándares que a los demás en igualdad de circunstancias, lo que a todas luces causó el inicio de un proceso legal para cambiar estas determinaciones, por demás **contrarias a las obligaciones** que tiene nuestro país, como Estado Parte al firmar el **Tratado Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

Temas de Impacto e Interés Actual

Este caso no intenta bajar los estándares de admisión, sino de introducir modificaciones y ajustes adecuados en la evaluación de las solicitudes de personas con discapacidad durante el proceso de admisión, pues esta Institución debió iniciar un diálogo con Selene para determinar qué ajustes razonables eran necesarios para que pudiera participar en las pruebas de admisión comunes a todos los candidatos, lo que no ocurrió.



Así llegó el caso al Poder Judicial de la Federación:

Por lo que ante la negativa a admitir a Selene y ofrecerle alternativas conforme a las disposiciones Internacionales a que nuestro país está obligado, en ese mismo **año 2014** se interpuso una demanda que recayó en el Juzgado Séptimo de Distrito en el Estado de Morelos, quien **sobreseyó** el asunto y no tomó en consideración en su decisión que se debieron haber realizado **ajustes razonables** al momento del proceso de selección para garantizar las condiciones de igualdad y no discriminación en el acceso al sistema educativo.

Por lo que se interpuso recurso de Revisión ante el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito con Sede en Cuernavaca, Morelos y el **21 de enero de 2016** el Colegiado **confirmó la sentencia del Juez**; y ante tal negativa **se solicitó la intervención de la SCJN a fin de atraer el caso, pero ésta le fue denegada**.



Cómo llegó este asunto a la ONU:

En ese mismo **año 2016**, una vez **agotado el proceso legal mexicano**, el caso se presentó ante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, por denuncia electrónica, pero después de 3 años de espera, al no tener noticias la denuncia, en el **año 2019** nuestra compañera Daniela **acudió personalmente a Ginebra, Suiza** para investigar qué había ocurrido con la denuncia que se había enviado, pidió audiencia y tres días después fue admitida la denuncia.

Luego de estudiar el caso, el **26 de abril de 2023** en Ginebra, Suiza, la ONU **emitió el comunicado sobre el dictamen que aprobó el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CEPD)** en la queja que presentó nuestra compañera Daniela para defender a su hermana Selene luego de que no se le permitiera ingresar a la Licenciatura de Artes Visuales en el Estado de Morelos.

Entrevista Caso ONU por Discapacidad

Cabe destacar que durante el proceso, dos instituciones presentaron una intervención de terceros, causando sin duda un mayor peso a la demanda de Selene:



- El Instituto Tecnológico Autónomo de México, que indicó que: **“el presente caso es representativo de las reiteradas violaciones de los derechos de las personas con discapacidad en las instituciones de educación superior en el Estado parte, La afirmación del Estado parte que el Centro “no es [...] una escuela para personas con algún tipo de discapacidad” evidencia la segregación educativa de las personas estudiantes con discapacidad. Sostiene que las acciones que el Estado parte tendría que haber realizado “inter alia” son la adopción de medidas administrativas y normativas al interior del Centro, medidas de capacitación para su personal, protocolos de actuación y adecuaciones en el proceso de admisión”** y;



- El Instituto Federal de Defensoría Pública, que sostuvo que: **“los hechos de la presente comunicación no son aislados, sino que se repiten en todo el territorio del Estado parte, que muchas de las personas con discapacidad mental o intelectual en México ven limitadas sus posibilidades de desarrollo profesional al no haberse desarrollado un sistema a partir del diseño universal o disposiciones que permitan la adopción de ajustes razonables que les permitan realizar estudios de licenciatura; reduciendo sus oportunidades únicamente al campo laboral de los oficios, los cuales son marcadamente peor remunerados que las profesiones. Sostienen que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el modelo de Educación Especial que establece la Ley General de Educación, por lo que respecta a las disposiciones que segregan a las personas con discapacidad y crean dos sistemas educativos separados, es inconstitucional por vulnerar el derecho a la educación inclusiva consagrado expresamente por el artículo 24, párrafo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”** entre otros señalamientos.

Temas de Impacto e interés Actual

Finalmente el **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU**, recomendó que el Estado Mexicano garantizara los derechos de Selene a modo resumido lo siguiente:

* En lo que respecta a la autora, el Estado parte tiene la obligación de:

- I. **Proporcionarle una reparación efectiva**, incluido el reembolso de cualesquiera costas judiciales en que haya incurrido, junto con **una indemnización adecuada por el daño sufrido, tomando en cuenta la pérdida de oportunidades laborales** que tuvo la autora al no haberse garantizado su derecho a la educación superior.
- II. De así desearlo aún la autora, **garantizar su derecho a la educación superior asegurando la accesibilidad del proceso de admisión a la institución educativa de su elección, incluido mediante la realización de ajustes razonables que fueran necesarios.**
- III. **Reconocer públicamente**, conforme al presente dictamen, la **violación del derecho de la autora a una educación superior inclusiva.**
- IV. Publicar el presente dictamen y distribuirlo ampliamente, en formatos accesibles, a fin de que llegue a todos los sectores de la población.

* En lo general el Estado parte tiene la obligación de adoptar medidas para evitar que se cometan violaciones similares en el futuro y remite a las recomendaciones que figuran en sus observaciones finales ([CRPD/C/28/D/70/2019](#)), ← Dictamen. [...]

- I. **Prevea** en su legislación y sus políticas el establecimiento de un **sistema de educación inclusiva en todos los niveles -primario, secundario, postsecundario y formación continua- que incluya medidas de apoyo, la realización de ajustes razonables, una financiación adecuada y la capacitación del personal docente. El Estado parte debe desarrollar indicadores para poder dar seguimiento a las medidas adoptadas.**
- II. **Establezca mecanismos de denuncia y recursos legales independientes, eficaces, accesibles, transparentes, seguros y aplicables en los casos de violaciones del derecho a la educación; [...]**
- III. **Adopte medidas para concienciar y para combatir los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas relacionados con las personas con discapacidad, [...]** que afectan a las mujeres y las niñas con discapacidad, las personas con discapacidad intelectual y las personas con necesidades de apoyo intensivo.



Y por último: el Estado parte debe presentar al **Comité, en un plazo de seis meses, una respuesta por escrito**, que habrá de incluir información sobre las medidas que haya adoptado en vista del presente dictamen y las recomendaciones del Comité.

Gracias Daniela por compartirnos la victoria obtenida con la que desde luego se verán favorecidas todas las “Selenes” de nuestro país, por la modificación y adecuación del Marco Normativo y su implementación de inclusión

Para mayor abundamiento sobre el tema de la **Responsabilidad Internacional para el Estado Mexicano** en las resoluciones que emiten la ONU o la Corte Interamericana de DH entra en el siguiente [enlace](#)

Síndrome de Estocolmo laboral

Comencemos por definir de manera sencilla lo que significa el “**Síndrome de Estocolmo**” como un trastorno emocional que se caracteriza por la justificación moral y el sentimiento de gratitud de un sujeto hacia otro de quien forzosa o patológicamente dependen sus posibilidades reales o imaginarias de supervivencia.

Existe la posibilidad de la comisión de un delito por quien lo padece, aunque el Síndrome de Estocolmo no constituye una demencia -en sentido jurídico- ni crónica, ni transitoria. Simplemente las alteraciones psicológicas obedecen a claros desajustes afectivos, no impidiendo el normal desenvolvimiento en lo social o laboral del individuo.

Ahora bien, el “**Síndrome de Estocolmo Laboral**” mantiene al trabajador en puestos en los que sufre maltrato. Esta situación puede darse con víctimas de maltrato físico y psicológico, por ejemplo dentro de la pareja o en el contexto laboral, Jefe y subordinado(a).

Se da **cuando el trabajador se identifica fuertemente con su trabajo o la Institución (PJF)**, a pesar de que es el lugar en donde sufre grave maltrato. El ambiente puede ser sumamente tóxico y estresante, tener relaciones disfuncionales con su Superior y compañeros, siendo víctima de maltrato psicológico e, incluso, físico, pero sigue sintiéndose identificado con la Institución.

La víctima justifica y consiente los malos tratos recibidos por sus Superiores y compañeros, pues los ha interiorizado y normalizado, se acostumbra a estas vejaciones, manipulación, chantaje emocional, desconsideraciones y actitudes de menosprecio e, incluso, puede dejar de verlas como algo negativo. El maltrato psicológico constante, causa que la persona sienta que no tiene valor y su autoestima quede por los suelos, sintiendo que merece ser tratado así.



Principales manifestaciones:

- Relaciones basadas en el miedo y falta de respeto.
- Situaciones de necesidad económica.
- Ambiente laboral tenso.
- Justificar los malos comportamientos.
- Actitudes de aceptación o sumisión.
- Aceptar malos tratos, sueldos injustos.
- No poder visualizar correctamente los aspectos negativos de la Institución.

El resultado de este síndrome se traduce en **personas que pierden la capacidad de autoestima** y no poder ver de sí mismos, las cualidades que si son capaces de ofrecer si se encontraran en otros ambientes laborales más sanos.

Amor y odio al trabajo; así viven las personas que sufren el **Síndrome de Estocolmo laboral**. Sienten que no pueden dejar ese ámbito en el que viven constante maltrato y hostilidad, al mismo tiempo que destacan sus atributos positivos

Salud mental

Existen situaciones de maltrato laboral que dejan profundas secuelas en los empleados, pues en general, estas personas toleran y naturalizan este tipo de relaciones basadas en la agresividad, en la intimidación y en la descalificación permanente. Incluso las justifican, apelando a argumentos tales como “*mi jefe me maltrata por toda la presión que debe soportar*” o “*yo hubiese reaccionado de la misma forma*”, la persona pareciera estar anestesiada a ese estrés constante y hasta lo comprende, **hay una adaptación autodestructiva al trabajo**.

Se ve facilitada por determinadas condiciones organizacionales, como Instituciones en las que el empleado es solo un medio para alcanzar un fin. Hay Instituciones que se niegan a incorporar las recomendaciones sobre la salud laboral o la psicología del trabajo. Por lo que las acciones abusivas de determinados líderes ni siquiera son consideradas como tales.



Con el tiempo, en el trabajador **pueden aparecer trastornos como la ansiedad o la depresión**. También el “**síndrome de indefensión aprendida**”, ya que el sujeto se adapta a ese modo de vida aunque le haga daño, es una **conducta de apego** o nexa a la Institución que perjudica a los trabajadores en el ámbito **emocional y psicológico**, a causa de condiciones injustas.

El **Síndrome de Estocolmo Laboral** trae una serie de consecuencias que si no se trata y eliminan a tiempo, la persona irá perdiendo la seguridad y confianza en sí misma, se sentirá cada vez más limitada y con menos capacidades de las que realmente posee, de manera que no será capaz de defenderse y mucho menos se atreverá a cambiar de empleo, lo que traerá para ella graves consecuencias para su bienestar emocional, físico, económico, etc.

Cómo superarlo:

- Tomar consciencia de que se está siendo maltratado(a)
- Reconocer las consecuencias provocadas por sufrir este síndrome.
- Buscar aliviar las consecuencias producidas por el maltrato laboral
- Establecer límites o cambiar de empleo
- Consultar con otros profesionales.

Algunos profesionales que pueden cumplir con esta función son, por ejemplo, **especialistas en Recursos Humanos, Psicólogos, Representantes Sindicales e incluso Abogados**

¿Qué Significa Abya Yala?

Tomado de: Diversidad Cultural Abya Yala

Es la denominación indígena con que se conoce al continente que hoy se nombra América, que literalmente **significa "tierra en plena madurez, tierra floreciente o tierra de sangre vital"**.

Dicho nombre le fue dado por el **Pueblo Guna**, que habita la actual **Panamá y Colombia**, desde antes del "descubrimiento" de Cristóbal Colón y la invasión de los europeos.

El nombre es aceptado hoy ampliamente por varias de las actuales naciones indígenas como el nombre oficial del continente ancestral en oposición al nombre extranjero América.

Diversas naciones originarias también le dieron otros nombres distintos al continente en sus respectivos idiomas de acuerdo con sus propias cosmovisiones culturales específicas del concepto de continente o de territorio, como ser **Mayab** en el caso de **los Mayas de la actual península de Yucatán**, visiones que no se identifican con la idea ibérica impuesta al continente.

Desde 1992, quinto centenario de la invasión, colonización y saqueo, **los pueblos indígenas prefieren usar ABYA YALA**, término que fue sugerido por el líder aimara boliviano, "Takir Mamani", declarando que "Colocar nombres foráneos a nuestras villas, ciudades y continente es equivalente a someter nuestra identidad a la voluntad de nuestros invasores y sus herederos".

Actualmente, en diferentes organizaciones, comunidades e instituciones indígenas y/o representantes de ellas de todo el continente prefieren el uso del término para referirse al territorio continental.



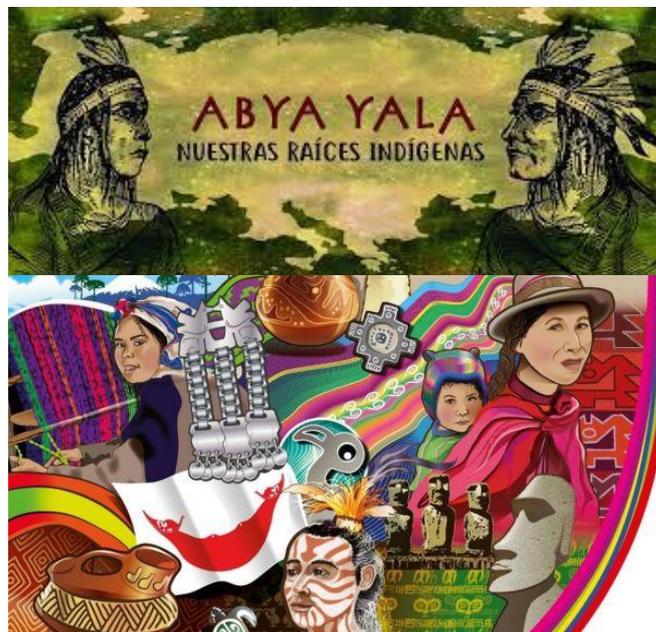
Cultura

Este nombre es asumido como una posición ideológica por quienes lo usan, argumentando que **el nombre "América" o la expresión "Nuevo Mundo" serían propios de los colonizadores europeos y no de los pueblos originarios del continente.**



Lo mismo para el término **"Latinoamérica"** por ser doblemente eurocéntrico y colonial: por un lado evoca la impresión de que el continente tuviera un origen o identidad "latina-romana" (en el sentido de las lenguas "románicas": castellano y portugués), por el otro se tiene el término **"América"** en el que el navegante genovés **Américo Vespucio pretendió eternizarse.**

El uso de la denominación o el término **Abya Yala** en lugar de Nuevo Mundo, América o Latinoamérica, ya sea por indígenas o no indígenas, implica o indicaría también el **apoyo a la lucha por el cumplimiento de los derechos de los pueblos originarios de todo el continente**, la puesta en valor de su identidad ancestral actual y el respeto a nuestras raíces milenarias.



¿Qué es un ambiente de trabajo tóxico?

Un **ambiente de trabajo tóxico** es aquel en el que el malestar, las discrepancias y la disfunción están a la orden del día. Es una cultura que fomenta los entornos laborales agresivos. Que hace la vista gorda ante el **liderazgo abusivo y arbitrario**. Y que hace poco o nada para prevenir políticas laborales discriminatorias.

Si en tu área laboral se practica una **cultura tóxica**, el trabajo, las personas y el entorno **pueden causar niveles de estrés poco saludables** que pueden afectar también tu vida privada. Y perjudicar la calidad de vida de las personas de quienes te rodeas y dificultar el crecimiento profesional.

Cuando en esta Institución se tiene un ambiente de trabajo tóxico, lo más probable es que **experimentes niveles de productividad más bajos**. Y que te resulte difícil fidelizar a los empleados durante un período de tiempo significativo. Por supuesto, la dificultad también se hará manifiesta a la hora de atraer a los mejores talentos.

Si te preocupa que una cultura tóxica pueda frenar el éxito de desempeño, tienes que prestar atención a las señales. Aquí te dejo algunas para que puedas identificarlas más fácilmente:

LOS CHISMES Y LA INTIMIDACIÓN SE CONSIDERAN NORMALES.

Es típico que se formen grupos de amigos en las oficinas. Especialmente si pasas 7-8 horas al día con un equipo. Sin embargo, existe el peligro de que esos grupos de amigos se conviertan en "camarillas". **Y que acaben normalizándose los chismes y la intimidación**. Comportamientos que se justifican como una simple "broma". Esto es un dato de alarma del que debes prestar mucha atención.

Bromear con los compañeros en el lugar de trabajo puede parecer una diversión inofensiva. Pero los comportamientos más dañinos que se excusan como "**bromas amistosas**" pueden pasar factura a los todos los compañeros.

Si no se controlan, los comportamientos inapropiados pueden convertirse en acoso o intimidación.

En el peor de los casos, las personas acabarán creyendo que pueden salirse con la suya. Y que nunca serán responsables de sus palabras y sus acciones. Esto es algo que **no debe tolerarse en un ambiente de trabajo saludable**.



LA TOMA DE DECISIONES SIEMPRE SE DA DE ARRIBA HACIA ABAJO

El trabajo en equipo y la colaboración son dos partes importantes de un ambiente de trabajo saludable. Ayudan a generar nuevas ideas y formas de trabajar. Y fomentan la cooperación entre equipos y departamentos. Sin embargo, **un enfoque de liderazgo de "hazlo como yo digo"** puede ser una señal reveladora de que se ha desarrollado una cultura de trabajo tóxica.

Ambientes laborales dañinos

En esta situación, las decisiones provendrán de los niveles más altos de la cadena de gestión. Y no se tendrán en cuenta la aportación ni los comentarios de otros miembros de la plantilla. Ni siquiera aunque pudieran aportar ideas interesantes.

Cuando la comunicación o **la toma de decisiones se vuelve unilateral**, puede llevar a los Titulares y a los empleados a formar dos grupos separados que rara vez interactúan. Como resultado, a menudo no habrá consenso sobre cómo abordar un proyecto o resolver un problema. Las decisiones clave estarán mal informadas. Y, culturalmente, los empleados dejarán de compartir comentarios o ideas. Todo ello, **obstaculizará la creatividad y ralentizará la desconexión y la desmotivación**.



PRÁCTICAS LABORALES DESPIADADAS

Una Institución que alienta o ignora las prácticas laborales despiadadas **exige el éxito a toda costa**. No importa si se consigue a expensas de los demás.

Este es quizás uno de **los peores entornos para trabajar**. Y, **uno de los más dañinos**. Si bien un grado de competencia saludable dentro de la Institución puede ser beneficioso, una mentalidad de "**éxito a cualquier precio**" puede ser increíblemente **perjudicial**, tanto para la Institución, como para el bienestar de su gente.

El éxito a toda costa nos hace peor que animales.

José Saramago

VISIÓN O VALORES CORPORATIVOS IGNORADOS

Finalmente, **las culturas de trabajo exitosas se basan en ideas, valores y objetivos compartidos** que son buenos para todos en una Institución y la comunidad en general. **Si estos ideales no son evidentes de inmediato o se ignoran por completo, los empleados pueden perder de vista lo que realmente representan sus organizaciones y cuáles son sus objetivos e intereses finales**.

Sin un liderazgo, visión, valores u objetivos claros, las culturas pueden desarrollarse por sí solas. Y si esa cultura no está alineada con lo que la Institución define como necesario para respaldar su crecimiento y éxito, es muy probable que se manifiesten acciones y comportamientos indeseables. Por ello **nuestro código de ética del PJF es imprescindible** en nuestro día a día y **evitar la cultura de trabajo tóxico**.

¿Conoces el Código de Ética del Poder Judicial de la Federación? Clicka en el [Enlace](#)

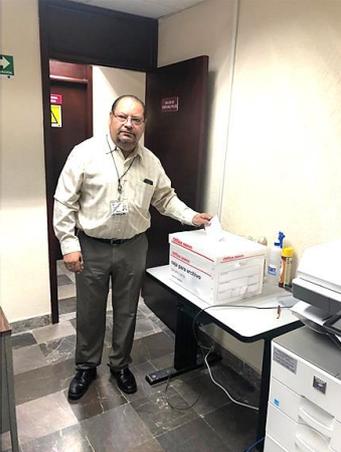
Votaciones de elección de Seccionales en Piedras Negras, Coahuila

Votaciones

El día **04 de julio de 2023**, se llevó a cabo la **Votación para la Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 15 en el Estado de Campeche**.

En donde se declaró triunfadora la planilla "**Blanca**", quienes entran en funciones a partir del **04 de julio de 2023**, por los próximos 6 años.

Cargo	Nombre
Secretaría General	José Antonio Franco Rueda
Subsecretaría General	Andrés Sánchez Ramos
Secretaría de Trabajo y Conflictos	Elizabeth Rivera Sánchez
Secretaría de Actas y Acuerdos	Leila Irasema Chávez Castillo
Secretaría de organización	Mario Alberto Barrón Ruíz
Secretario de Finanzas	Adriana Hernández Macías



Elección de Comité Ejecutivo Local Sección 5 en Aguascalientes, Aguascalientes

Votaciones

El día **06 de julio de 2023**, se llevó a cabo la **Votación para la Renovación del Comité Ejecutivo Local de la Sección 5 en el Estado de Aguascalientes, Aguascalientes.**

En donde se declaró triunfadora la planilla **“Azul”**, quienes entraron en funciones a partir del **06 de julio de 2023**, por los próximos 6 años.

Cargo	Nombre
Secretaría General	Nora Angélica Castorena Sánchez
Subsecretaría General	Patricia Macías Martínez
Secretaría de Trabajo y Conflictos	Sergio Armando Ventura Torres
Secretaría de Actas y Acuerdos	Marybel Chalico Gallardo
Secretaría de organización	Víctor Manuel Ornelas Serón
Secretario de Finanzas	María del Carmen de la Cruz Suárez



Área de Café y Alimentos en la Sección 10 en Querétaro

Logros para los
agremiados

En el mes de **julio de 2023**, con los compañeros del Centro de Justicia Penal Federal, se inauguró un espacio que fue acondicionado por la Sección 10 encabezada por el Mtro. Germán Briseño Sáinz, Titular de la Secretaría de Acción Educativa, Capacitación Administrativa y Sindical del Comité Ejecutivo Nacional, con la colaboración de la Administración del Centro de Justicia.



En el correcto uso de las cuotas sindicales, se procura privilegiar la mejora del entorno de los Servidores Públicos, para que en el caso, con un área adecuada, puedan ingerir sus sagrados alimentos, un ambiente de convivencia y relajación.

La Sección Sindical proporcionó 20 sillas y 5 mesas, y con apoyo del Comité Ejecutivo Nacional, un refrigerador y un horno de microondas.



Celebración día del Padre en la Sección 61 en Ciudad Valles, San Luis Potosí

Eventos Especiales

El día 07 de julio de 2023, se llevó a cabo la **Celebración del día del Padre de la sección 61 en Ciudad Valles, San Luis Potosí.**

Dicho evento fue organizado por la Lic. Laura Liliana Hernández Monreal y de la Lic. Ana Lucía Arguello Flores, Subsecretaria de la Sección 61 del Comité Ejecutivo Local; quienes festejaron a los papás afiliados en el Restaurante Los Caporales, con un exquisito menú: con entradas de queso fundido con chorizo y guacamole con totopos, una parrillada mixta (carne asada, costillas de res, salchichón, chorizo, cebollas y chiles toreados) y flan napolitano. Aguas. En donde se rifaron: una Hilera, un Asador portátil, Botellas, una bocina, y 2 paquetes botaneros (cacaahuates, carne seca, papas fritas, palomitas) y (paquete de Papas fritas, cacahuates), Además se organizó un Torneo de domino con premio en efectivo al primer lugar.



Celebración día del Padre en la Sección 11 en Monterrey, Nuevo León

Eventos Especiales

El día 07 de julio de 2023, se llevó a cabo la **Celebración del día del Padre de la sección 11 en Monterrey, Nuevo León.**

Dicho evento fue organizado por el Lic. Dámaso Pérez Marín, Secretario General de la Sección 11, así como por el Lic. Mario Alberto Gómez Espinoza, Subsecretario General, ambos del Comité Ejecutivo Local, quienes organizaron un evento muy singular, que se llevó a cabo en el Salón de la FSTSE en el estado, amenizado por un conjunto Regional, mismo que aprovecharon los asistentes para escuchar, cantar e incluso tocar con el grupo y disfrutar del buen ambiente, y se degustó una exquisita taquiza de Bistec, Pastor, Gringas y Campechanas, acompañadas de sus respectivos refrigerios. Y desde luego no podían faltar, los juegos de billar, futbolito y dominó. La rifa contó con premios tales como pantallas led Smart TV de 32 pulgadas, camisas de Tigres y Rayados, gorras, carteras, relojes, termos, hieleras etc. Y cabe señalar que todos los asistentes se llevaron premio!



Celebración día de la Madres en la Sección 27 en Puebla, Puebla

Eventos Especiales

El día **08 de julio de 2023**, se llevó a cabo la **Celebración del día de la Madre de la sección 27** en Puebla, Puebla

En presencia del Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, fue presidida esta Celebración con el Mtro. Jaime Serrano Alva, Secretario General de la Sección 27 del Comité Ejecutivo Local, quienes festejaron a las madres afiliadas en el Salón Jardín Los Fresnos, con un almuerzo de Fajitas de pollo en salsa de cacahuete acompañados con cazuelitas rellenas de frijol con queso fresco y Agua de sabor de Limón con menta. El evento fue amenizado por Fernando López quien puso su toque especial para generar gran ambiente entre las asistentes. Se rifaron pantallas de 32", Frigobares, Bocinas inteligentes Alexa, Hornos de microondas.



Festejo Día del Maestro y del Técnico de Servicios “B” u Oficiales de Servicios 2023

Eventos Especiales

El día 12 de julio de 2023, se llevó a cabo el Festejo de la sección 1 en Ciudad de México

Esta celebración tan esperada para Maestros, Maestras de CENDI’S, Oficiales de Servicios y Mantenimiento (Artesanos), llena de algarabía, alegría y gran ambiente, tuvo lugar en el Salón de Eventos del Palacio de Lecrillón, con la presencia de animadores, dueto y grupo musical, gran baile de todos los festejados y disfrutando de los premios de la rifa. Dando la bienvenida a nuestros agremiados por parte del Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación y en la recepción de invitados por parte nuestros compañeros del Comité Ejecutivo Nacional.

PRESEDIUM:

Lic. Laura Gabriela Sánchez Achetigue, Dir. Gral. de Infraestructura Física de la SCJN;
 Lic. Fernando Garcidueñas Torres, Dir. Gral. De Servicios Al Personal del CJF;
 Mtra. Mónica Elisa Cervantes Ayala, Dir. Gral. de CENDIS del CJF;
 Lic. Mauricio García Argüelles, Encarg. del Desp. de La Dir. de Serv. Grales. del CJF;
 Mtra. Beatriz Escamilla Flores, Dir. del CENDI “Art 123° Constl” de La SCJN
 Mtra. Laura Patricia Vizconde Pantoja, Dir. del CENDI “Gloria León Orantes” del Palacio De Justicia Federal;

Lic. María Del Socorro Posada Ávalos, Dir. del CENDI del Ed. Periférico Sur No. 2321;
 Ing. Guillermo Ramírez Droscher; Subdir. Gral. de Serv. de La SCJN;
 Arq. René Pérez Sánchez, Dir. de Serv. de Mantenimiento de La SCJN;
 Lic. José Torres Ramírez, Admor. del Palacio de Justicia Federal;
 Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel, Srio. Gral. del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores del PJF;
 Sra. Sandra Neri Torres, Esposa del Srio. Gral. del Sindicato de Trabajadores del PJF



Festejo Día del Maestro y del Técnico de Servicios “B” u Oficiales de Servicios 2023

Eventos Especiales

El día 12 de julio de 2023, se llevó a cabo el Festejo de la Sección 1 en Ciudad de México

Esta celebración tan esperada para Maestros, Maestras de CENDI’S, Oficiales de Servicios y Mantenimiento (Artesanos), llena de algarabía, alegría y gran ambiente, tuvo lugar en el Salón de Eventos del Palacio de Lecrillón, con la presencia de animadores, dueto y grupo musical, gran baile de todos los festejados y disfrutando de los premios de la rifa.



Entrega de vehículos a los ganadores del Día de la Madre y del Día del Padre – en Sección 1 - CDMX

Eventos Especiales

El día 14 de julio de 2023, se llevó a cabo la entrega de Vehículos a los Ganadores del día de la Madre y del día del Padre, de la Sección 1 en la CDMX, en las oficinas Centrales de Zacahuitzco número 50, Colonia María del Carmen, Alcaldía, Benito Juárez, Ciudad de México.

Nos alegramos y felicitamos a los ganadores de estos autos que contribuyen al mejoramiento económico de estas dos familias trabajadoras del Poder Judicial de la Federación. Esta ocasión fueron entregados por el Secretario General Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.



Fechas Importantes

Calendario

Durante Julio.

Día del Ingeniero

Muere el expresidente de México general **Porfirio Díaz, en París, Francia** en el año 1915

Las mujeres mexicanas votan por primera vez en elecciones federales en el año 1955

Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera **En Veracruz**, el Presidente Benito Juárez anuncia a la nación las Leyes de Reforma, en las que se incluyen la Ley de Nacionalización de los Bienes del Clero, la Ley del Matrimonio Civil y la Ley Orgánica del Registro Civil en el año 1859

Día del Abogado

Día de la Policía Federal

Muere en la Ciudad de México la pintora mexicana **Frida Kahlo**, una de las artistas mexicanas de mayor reconocimiento internacional

Día de la Secretaria

Se publica la Ley Orgánica que da autonomía a la Universidad Nacional de México en el año 1929

Por cédula real, el emperador Carlos V concede a Hernán Cortés el terreno que hoy ocupa el **Palacio Nacional** y zonas aledañas en el año 1529

Día internacional de la amistad

01 de julio

02 de julio

03 de julio

04 de julio

07 de julio

12 de julio

13 de julio

13 de julio

18 de julio

26 de julio

27 de julio

30 de julio

JULIO

2023

L	M	X	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

papetizalo.com

Transformando nuestro Sindicato Trabajamos para darte lo mejor

Director General

Mtro. Jesús Gilberto González Pimentel

Redactora Ejecutiva en Jefe:

Mtra. Claudia Elena Morazán Silva

Comité Editorial:

Lic. Lourdes Alejandra Flores Díaz

Mtro. Germán Briseño Sáinz

Si quieres participar con algún artículo para el Boletín o te gustaría que se publique algo de tu interés, puedes contactarnos.



Contactanos



boletin@app.pjfsindicato.org.mx



55-5532-1422
55-5532-0303



Esforzados para dar
Solo lo mejor

